



FICHE ACTION : 10 ARGUMENTS POUR CONVAINCRE SON CODIR / COMEX

Engager un plan pour l'inclusion et la diversité

Cette fiche vous propose une série d'arguments pour engager en interne un échange sur la nécessité d'engager une politique volontariste pour rendre son entreprise inclusive. Si l'argumentaire a été construit pour s'adresser aux membres dirigeants ; il peut aussi servir de rapport pour engager les échanges entre collaborateurs.

Engager notre entreprise dans une politique en faveur de la diversité et de l'inclusion, c'est :

- A. Un enjeu de performance et d'innovation** pour nos clients
- B. Un investissement dans notre marque employeur** et l'expérience collaborateur
- C. Un impératif moral** pour les entreprises modernes

Cette fiche action a été réalisée à partir des contributions des membres du Mouvement, réunis en atelier le 29 juin 2022.



A. UN ENJEU DE PERFORMANCE ET D'INNOVATION POUR NOS CLIENTS

1. Une entreprise inclusive et comptant des profils divers, c'est l'opportunité de gagner de nouveaux marchés

Mettre la diversité au cœur de la stratégie de l'entreprise, c'est permettre d'**aller chercher de nouveaux marchés**, de nouvelles idées pour ressembler et répondre au plus juste aux besoins de nos consommateurs, mais aussi aller démarcher de nouveaux clients avec d'autres besoins.

Si c'est particulièrement vrai pour les entreprises travaillant à l'international, cela l'est aussi pour les entreprises qui travaillent sur des appels d'offres publics français : **les services de l'Etat et les entreprises soumis au code des marchés publics ajoutent des clauses pour favoriser les fournisseurs avec les meilleurs plans D&I.**

2. Une entreprise inclusive, c'est une entreprise ouverte à la créativité et à l'innovation

Une équipe diversifiée, où chacun a des modes de pensée différents sera toujours plus créative qu'une équipe où les profils sont identiques. Respecter les différences tout en garantissant une égalité de traitement, c'est permettre à chacun et chacune un **épanouissement professionnel** qui se fera en faveur du développement de notre entreprise. Se sentir engagé pour l'entreprise **favorise une culture de la prise de risque** et donc de l'innovation. Ne nous laissons pas ringardiser mais osons, faisons de cette politique un investissement pour prendre de l'avance et nous positionner à l'avant-garde.





B. UN INVESTISSEMENT DANS NOTRE MARQUE EMPLOYEUR ET L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

1. Mieux vaut prévenir que guérir : une politique active en faveur de la diversité et l'inclusion réduit les risques, notamment juridiques

De plus en plus de salariés sont informés de leurs droits et les actions en justice pour des **cas de discrimination se multiplient**. Les **sanctions financières** en cas de condamnation sont de plus en plus importantes. Ajoutez à cela le **coût médiatique** d'un "bad buzz ». **Mieux vaut prévenir**, en investissant dans une politique pour l'inclusion et la diversité que de payer des sanctions financières ou de subir une détérioration de notre image.

2. L'inclusion et la diversité comme levier pour améliorer le dialogue social

Nous pouvons mettre en place une politique volontariste **en associant les organisations syndicales** et s'appuyer sur un projet où nous pouvons tous nous retrouver sur les objectifs pour améliorer notre dialogue social et donc l'engagement de chacun pour la société. Qui plus est, **avec une politique inclusive, où l'égalité professionnelle est objectivée...** ou les valeurs sont partagées, affichées et respectées, les choix en terme de promotion, d'évolution de carrière et d'évaluation de manière générale peuvent être mieux acceptés. Ce travail d'objectivation est propice à l'épanouissement et à l'engagement quotidien.

3. Nous pouvons en faire un argument fort pour attirer les meilleurs talents

Les nouvelles générations hésitent beaucoup moins à changer d'entreprise si les conditions de travail ne leurs plaisent pas. Et pour une génération qui se reconnaît dans le mouvement « Black Lives Matters », la question de la diversité et de l'inclusion n'est pas un avantage parmi d'autres, c'est une exigence. **L'égalité professionnelle, la garantie de pratiques non discriminatoires et les politiques d'inclusion sont des questions importantes pour recruter et fidéliser ces nouvelles générations de talents.** Dans un marché de l'emploi dynamique et concurrentiel, prenons nos concurrents de vitesse et soyons actifs sur le sujet pour être plus performant en étendant notre vivier de talents.



4. Et favoriser leur adhésion au projet d'entreprise et leur engagement à plus long terme

Nous cherchons à ce que nos salariés ne fassent pas seulement leur métier comme une succession de tâches en attendant la fin de la journée, la fin du mois ou leurs congés. **Nous voulons qu'ils adhèrent au projet d'entreprise, qu'ils soient engagés, qu'ils participent pleinement à la vie de l'entreprise en y mettant du « cœur et de l'esprit ».** C'est comme cela que nous serons **plus compétitifs, plus attractifs, plus innovants.** Pour que les collaborateurs aient envie de s'engager, il faut qu'ils aient un « **sentiment d'appartenance** » : cela veut dire assurer que **quelles qu'elles soient, leurs différences sont accueillies et honorées par l'entreprise.**

5. Une entreprise inclusive peut compter sur des collaborateurs plus performants

Aujourd'hui, la diversité de nos profils n'est pas entièrement mise à contribution pour créer de la valeur ajoutée pour nous et nos clients. Demain, avec une politique RH inclusive, **nous pouvons casser les silos, trouver des nouveaux talents grâce à la mobilité interne.** Cela impactera positivement l'employabilité des collaborateurs et fera l'attractivité de notre entreprise.





C. UN IMPÉRATIF MORAL POUR LES ENTREPRISES MODERNES

1. La diversité et l'inclusion est un mouvement de fond d'ampleur légitime dans la société, qui nous concerne tous

Qu'on le veuille ou non, **nous vivons dans une société qui évolue vers plus d'inclusion avec une tolérance moindre pour les discriminations.** Cette demande d'égalité et d'équité est un mouvement social profond, politique et même démographique. Nous devons nous inscrire dans notre temps, saisir ce changement majeur pour **mettre à jour nos valeurs et engager une évolution de notre culture d'entreprise.** L'inclusion n'est pas un sujet qui doit être cantonné à une direction « RSE » mais comme le « E » d'environnement, devenir une politique transversale, portée par tous et qui permet à tous de se retrouver.

2. Nous pouvons améliorer notre « image de marque » pour fidéliser et conquérir de nouveaux clients

Les discriminations sont perçues comme inacceptables par un nombre croissant de personnes dans notre société. Nous pouvons nous différencier maintenant sur notre marché en montrant à nos clients que nous sommes en pointe sur le sujet : que **nous souhaitons être à l'image de la société telle qu'elle est, mais aussi telle que nous la souhaiterions pour nos enfants.**

3. L'inscrire dans nos valeurs c'est bien, mettre en place une stratégie avec des outils de mesure et des indicateurs de pilotage, c'est mieux !

On ne peut améliorer que ce que l'on peut mesurer. Si nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion nous rendront plus performants, il faut des indicateurs clés de performance. Là-dessus, la frilosité n'est plus de mise : nous avons un cadre légal et juridique solide pour mettre en place cette politique. Nous pouvons aussi être accompagnés pour le faire. N'attendons pas d'être au pied du mur pour le faire, avec une obligation légale qui viendra tôt ou tard sur ce sujet, comme sur celui de l'égalité professionnelle femmes-hommes ou pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. **Mettons en place cette politique en association les collaborateurs en interne et en communiquant en externe.**